

Luttons pour la pleine indexation!

L'augmentation de l'IPC (indice des prix à la consommation), d'octobre 2021 à octobre 2022, est de 3%. Nos salaires devraient être augmentés d'autant pour ne pas perdre de valeur. Les bases légales et les dispositions conventionnelles existent pour que le Conseil d'Etat accorde cette indexation limitée.

Mais le renchérissement général est bien plus fort que ce 3% : assurance maladie, coûts de l'énergie, loyers... Il faudrait que nos salaires soient revalorisés de 5% pour atteindre une pleine indexation.

Le Conseil d'Etat manoeuvre

Le Conseil d'Etat a décidé sans négociation ni consultation de donner une indexation de 1,4% seulement. La perte de pouvoir d'achat de nos salaires, leur baisse effective, est de 1,6%, pour le moins.

Partons du salaire médian vaudois de 6500.- frs, l'indexation consentie par le Conseil d'Etat, à 1,4%, serait de 91 frs par mois ou de 1183.- frs par an, sur 13 salaires.

L'indexation de 3% du salaire médian serait de 195.- frs par mois ou 2535.- frs par an, sur 13 mois. L'indexation de 1,4% provoquerait donc une perte de 104 frs par mois ou de 1352.- frs par an, sur 13 mois.

Si nous calculons une pleine indexation de 5% (qui permettrait de compenser le mouvement général de renchérissement) le salaire médian serait de 6825.- frs par mois. Face à l'indexation de 1,4%, soit 6591.- frs, la perte de pouvoir d'achat pour 2023 atteindrait 234.- frs par mois ou 3042.- frs par an, sur 13 mois.

Qui est concerné-e ?

Un telle attaque et la baisse du salaire réel qui en résulte, touche tout le personnel de l'Etat : administration, CHUV, UNIL et HES mais aussi les salarié-e-s du parapublic, social et santé, soit plus de 75'000 personnes en tout.

L'employeur public, également donneur d'ordres et subventionneur, décide donc d'une indexation à 1,4% pour l'administration générale, le CHUV et le parapublic avec un financement total de 104 millions. S'il avait accordé le 3% légalement possible, cela lui serait revenu à 223 millions. Il nous prend donc 119 millions.

L'indexation du personnel de l'UNIL et des HES fait aussi problème. Or la masse salariale en jeu est très importante, plus de 540 millions. Une indexation à 1,4% demanderait, 7,56 millions. A 3%, nous en serions à 16,2 millions. A 5%, l'employeur public devrait déboursier 27 millions.

0,8 %, manip, intox, mirage

Pour camoufler cette détestable opération, le gouvernement cantonal accorde aux classes 1 à 10 du personnel de l'Etat, soit un peu plus de 25'000 personnes, et pour la seule année 2023, une prime de vie chère de 0,8%. Formellement cette prime permettrait d'atteindre pour les intéressé-e-s une augmentation salariale de 2,2%, mais pour la seule année 2023. Le Conseil d'Etat décrète le maximum de l'indexation envisageable de 2,2%, sur la base d'un décret lié au refinancement de la CPEV. Cette opé-

Journée de grève, luttes et manifestation

le lundi 23 janvier 2023

17 h 30 rassemblement à St-François

18 h 00 départ

**Tirons toutes et tous
à la même corde!**



ration prime « one shot » lui revient à 15 millions. L'employeur public paie-t-il les charges sociales et la cotisation à la CPEV (caisse de pensions de l'Etat de Vaud) pour cette prime? Cela supposerait un supplément de 5 à 6 millions, en plus des 15 millions annoncés.

Cumul des pertes jusqu'à la mort

Il faut aussi prendre en compte que les pertes de salaire liées à l'indexation de 1,4% se cumulent tout au long de la carrière... et de la retraite.

Prenons un exemple. Une salariée de 38 ans, à la rémunération actuelle de 120'000 frs. Sa retraite serait à 65 ans et son espérance de vie à 85 ans. L'indexation de 1,4% par rapport à celle de 3% lui ferait perdre 75'000.- francs durant sa vie professionnelle et sa retraite.

Dégrader le modèle salarial, détruire nos droits

En fait, l'opération de l'employeur public ne consiste pas seulement à baisser notre salaire réel en réduisant l'indexation mais bien à dégrader en profondeur le modèle salarial qui nous donne des droits en matière d'annuités et d'indexation. Le Conseil d'Etat veut démanteler les automatismes dans le modèle salarial et les soumettre à son pouvoir arbitraire.

SUD, FSF et SSP avec le personnel mobilisé ont décidé d'exiger du Conseil d'Etat l'ouverture de négociations effectives (et non pas une simple consultation), avec une proposition largement améliorée par rapport à ses décisions d'indexation de début décembre 2022.

Le Conseil d'Etat a visiblement pensé qu'il lui suffisait de décider pour que tout plie devant lui. Mais la question de l'indexation est liée à une grande quantité de revendications du personnel du public et du parapublic. La souffrance et l'usure au travail augmentent exponentiellement. Les exigences d'une classification meilleure et plus juste s'accumulent face à un mur de mépris et de refus. Les demandes pour que les droits du personnel soient respectés et améliorés face à la machine disciplinaire qui broie les dissidences, veut liquider les protestations et réduire les salarié-e-s au conformisme et à l'acquiescement, à l'atomisation et à la résignation, ne sont pas entendues.

L'indexation de 1,4% a été accompagnée d'une fin de non-recevoir du Conseil d'Etat aux demandes de

financement pour l'égalisation entre salaires du public et du parapublic, dans une évidente volonté de maintenir l'inégalité de traitement entre ces rémunérations.

Soumission ? Résistance

La décision de résister à l'indexation de 1,4% s'affirme alors que la mobilisation monte depuis octobre 2022. Au niveau national, le mouvement syndical veut poursuivre son action en 2023 et revendique l'automaticité de l'indexation, des salaires minimums de 4500.- frs pour les non qualifié-e-s et de 5000.- frs pour les CFC, des augmentations généralisées et des garanties de salaire.

Notre mobilisation partage ces revendications. Nous demandons immédiatement une indexation selon l'IPC, soit 3%, et un renchérissement de 2% supplémentaires, soit un total de 5%, pour maintenir le pouvoir d'achat de nos salaires, dans le secteur étatique et dans le secteur subventionné.

Crésus et Harpagon à la fois

Il n'y a aucune raison d'accepter une baisse de nos salaires. L'Etat de Vaud, employeur et subventionneur, est assis sur un tas d'or. Plus de 5 milliards. C'est à la fois Crésus et Harpagon.

Il ne peut être question d'accepter la contrainte et la « raison du plus fort » dans la détermination de nos salaires. Il faut au contraire accroître et améliorer nos droits. La compensation automatique du renchérissement effectif doit être garantie. Contrairement à ce qu'on nous serine, la pleine indexation ne permet au mieux que le maintien du salaire réel dans son pouvoir d'achat.

Prétendre qu'une compensation du coût de la vie (de surcroît partielle) correspond à une augmentation de la rémunération est une pure et simple intoxication. Depuis des années, la politique systématiquement austéritaire de l'Etat de Vaud détruit le service public, ne répond pas aux besoins de la population, bloque les salaires et maintenant tente de les baisser. Elle attaque l'intégrité, la santé et la personnalité du salariat public et parapublic. Le Conseil d'Etat mène une politique du personnel qui flirte chaque jour plus dangereusement avec les risques psycho-sociaux.

Décidément, la lutte pour l'indexation n'est qu'un premier pas pour obtenir justice.

On se syndique. On se mobilise. On se bat. On reste uni.e.s et solidaires

Pour nos salaires, nos rentes et nos prestations sociales !